

**Riunione OO.SS. 15 luglio 2009**

**IPOTESI DI CONTRATTO DIRIGENZA AREA I**

**QUADRIENNIO 2006-2009**

**BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA I**

**QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009  
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

**INDICE**

**TITOLO I - Disposizioni generali**

**CAPO I:**

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II – Sistema delle Relazioni sindacali**

**CAPO I: Le relazioni sindacali**

Art. 3 Obiettivi e strumenti

**TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I:**

Art. 4 Conferimento incarichi dirigenziali

**CAPO II: Valutazione delle Amministrazioni in relazione ai propri obiettivi istituzionali**

Art. 5 Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici

Art. 6 Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

**CAPO III: Valutazione dei dirigenti**

Art. 7 I sistemi di valutazione

Art. 8 Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

Art. 9 Effetti della valutazione

**CAPO IV: Responsabilità dirigenziale**

Art. 10 Fattispecie di responsabilità dirigenziale

Art. 11 Collocamento del dirigente a disposizione dei ruoli

Art. 12 Recesso

**CAPO V: Responsabilità disciplinare**

Art. 13 Principi generali

Art. 14 Obblighi del dirigente

Art. 15 Sanzioni e procedure disciplinari

Art. 16 Codice disciplinare

Art. 17 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Art. 18 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Art. 19 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 20 Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

Art. 21 Disposizioni particolari

#### TITOLO IV - Trattamento economico

##### CAPO I: Trattamento economico dirigenti I fascia

Art. 22 Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia

Art. 23 Effetti dei nuovi trattamenti economici

Art. 24 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

##### CAPO II: Trattamento economico dirigenti II fascia

Art. 25 Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

Art. 26 Effetti dei nuovi trattamenti economici

Art. 27 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia

Art. 28 Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

Art. 29 Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di uffici dirigenziali generali

##### CAPO III: Trattamento accessorio

Art. 30 Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

Art. 31 Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia

##### CAPO IV: Particolari istituti economici

Art. 32 Indennità di bilinguismo

#### SEZIONE PER I DIRIGENTI DELLE PROFESSIONALITÀ SANITARIE DEL MINISTERO DELLA SALUTE

Art. 33 Trattamento economico dei dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute inquadri ai sensi dell'art. 18, comma 8, del d.lgs. n. 502 del 1992

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area I, di cui all'art. 2, comma 1, primo alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009.
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976, e successive modificazioni ed integrazioni.

## Art. 2

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore, ai sensi del comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001.
5. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva, intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio del 1993 di cui al comma precedente.

**TITOLO II**  
**IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I**

**LE RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 3**  
**Obiettivi e strumenti**

1. Viene confermato il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 21 aprile 2006, con le precisazioni indicate ai seguenti commi.
2. Ciascuna modalità di relazioni sindacali si riferisce alle materie ad esso espressamente demandate dal medesimo CCNL del 21 aprile 2006 e si svolge secondo i criteri e le procedure ivi previsti.
3. L'art. 13, comma 3, (composizione delle delegazioni) del CCNL del 21 aprile 2006 viene così sostituito:  
“ 3. Il dirigente che sia componente delle rappresentanze di cui all'art. 12 ( soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento) e che sia dirigente sindacale o che comunque ricopra un incarico di rappresentante sindacale nell'ambito dell'amministrazione ove presta servizio non può essere titolare di relazioni sindacali quale componente della delegazione di parte pubblica per l'area della dirigenza in nome dell'amministrazione”.
4. E' istituito uno specifico Osservatorio presso l'ARAN con i rappresentanti del Comitato di settore, delle amministrazioni del comparto e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito del quale vengono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riferimento agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato, nonché ai sistemi di valutazione dei dirigenti adottati, ai sensi di quanto previsto al comma 4 dell'art.7 ( sistemi di valutazione).

**TITOLO III**  
**RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I**

**Art. 4**

**Conferimento incarichi dirigenziali**

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico. L'incarico viene conferito, con provvedimento dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 165 del 2001. Il provvedimento individua l'oggetto, la durata dell'incarico, e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di direzione politica nella direttiva annuale e negli altri propri atti di indirizzo ed alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.
2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 2001, in base ai seguenti criteri generali:
  - a) natura e caratteristiche dei programmi e degli obiettivi da realizzare, con riferimento sia a quelli di competenza ordinaria dell'ufficio cui l'incarico si riferisce sia di quelli specificamente fissati nella direttiva annuale dell'organi di direzione politica;
  - b) specifici requisiti culturali e professionali del dirigente deducibili dal curriculum o da altri atti di ufficio, coerenti con l'incarico da conferire;
  - c) attitudini dimostrate dal dirigente nei precedenti incarichi, in particolare nell'ultimo triennio;
  - d) capacità professionali manifestate nelle esperienze maturate, in particolare nell'ultimo triennio;
  - e) valutazione dei risultati conseguiti dal dirigente nel precedente incarico, con specifico riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo dell'organo di direzione politica, in particolare nell'ultimo triennio;
  - f) rotazione degli incarichi, nel rispetto dei criteri di cui alle precedenti lett. da a) ad f), la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.
3. Nel rispetto delle previsioni del comma 2, le amministrazioni adottano in via preventiva il sistema dei criteri per il conferimento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure, garantendo che gli stessi siano improntati a principi di trasparenza e pubblicità.
4. I criteri generali e le procedure di cui al comma 3 sono oggetto dell'informazione preventiva di cui all'art. 6 (Informazione) del CCNL del 21 aprile 2006.
5. Il provvedimento di affidamento o anche di conferma dell'incarico deve essere adeguatamente motivato, in forma scritta, con specifico riguardo ai criteri di conferimento adottati dall'amministrazione.
6. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali in rapporto agli obiettivi ed all'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

7. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 24 del D. Lgs. n.165 del 2001 e di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, viene definito il corrispondente trattamento economico.

8. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato D. Lgs. n.165 del 2001 la durata è stabilita dal decreto legislativo medesimo.

9. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per ragioni organizzative e gestionali, adeguatamente motivate nell'atto con cui viene disposta, oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n.165 del 2001 e secondo le disposizioni di cui all'art. 10 ( fattispecie di responsabilità dirigenziale).

10. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi l'incarico, la cui durata viene correlata al raggiungimento del predetto limite, cessa automaticamente, anche nelle ipotesi previste dall'art. 16 del D. Lgs. n. 503 del 1992 e successive modificazioni.

11. Le amministrazioni adottano procedure dirette a consentire il tempestivo conferimento o rinnovo degli incarichi dei dirigenti, al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche amministrazioni stesse.

12. Ciascuna amministrazione deve, altresì, assicurare, con adeguate ed efficaci modalità, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti, anche al fine di assicurare le medesime opportunità nell'accesso agli incarichi, nonché di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'assegnazione di quelli disponibili. Nell'affidamento degli incarichi viene garantita la correlazione tra la capacità professionale richiesta ed il possesso da parte del dirigente dei relativi requisiti, secondo quanto stabilito al comma 2.

13. Il presente articolo sostituisce l'art. 20 (conferimento incarichi dirigenziali) del CCNL del 21 aprile 2006.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti, in analogia a quanto dichiarato in sede di stipulazione del CCNL del 21 aprile 2006, confermano che le amministrazioni, nel conferimento degli incarichi dirigenziali, dovranno attenersi ai criteri generali di cui all'art. 4 del presente CCNL.

## CAPO II

### VALUTAZIONE DELLE AMMINISTRAZIONI IN RELAZIONE AI PROPRI OBIETTIVI ISTITUZIONALI

#### Art. 5

##### Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici

1. Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, le amministrazioni, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.
2. A tal fine, le amministrazioni si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione.
3. Tali programmi di azione, inoltre, avranno come principali destinatari:
  - gli utenti esterni ai quali sono rivolte le attività delle singole Amministrazioni, in relazione alle rispettive competenze istituzionali;
  - gli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto a quella rivolta all'esterno dell'Amministrazione oppure a vantaggio degli stessi dipendenti della medesima.
4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:
  - a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
  - b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
  - c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
  - d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
  - e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.
5. In questo quadro di riferimento, le amministrazioni assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi *standard* di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, le amministrazioni dovranno, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

- individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
- individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
- indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate e degli obiettivi ad essi assegnati.

7. Con cadenza annuale, le amministrazioni devono procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfacimento espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.

8. Le amministrazioni devono rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Amministrazione anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività.

9. Le amministrazioni individuano, anche mediante l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro con le organizzazioni sindacali e con gli utenti in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.

10. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce anche un elemento essenziale, che potrà favorire una valutazione delle strutture/uffici e di tutto il personale, effettivamente improntata ai canoni di oggettività e trasparenza.

## Art. 6

### Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza esterna (cittadini e imprese).
2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata e, in tale ottica, si collegano a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.
3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dalle Amministrazioni:
  - i dirigenti, entro il 30 novembre di ciascun anno, in relazione alle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, formulano proposte di progetti, programmi e/o piani di lavoro, anche pluriennali;
  - il dirigente individua i dipendenti da adibire alle iniziative e ai progetti di cui ai punti precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale ed alle loro competenze e capacità, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi;
  - in relazione ai progetti il dirigente, attribuisce formalmente i compiti e gli obiettivi ai singoli o ai gruppi;
  - in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso prevedere la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati,
  - con riferimento ai risultati ottenuti i dirigenti medesimi attribuiscono i relativi trattamenti accessori al personale coinvolto nei progetti di cui al presente articolo.

## CAPO III

### LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

#### Art. 7

##### I sistemi di valutazione

1. Nel quadro della valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici, di cui all'art. 5 (valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici) le amministrazioni attribuiscono particolare rilievo alla valutazione dei dirigenti e alla loro responsabilità in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati nell'incarico conferito, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Nell'ambito delle responsabilità ad essi attribuite, i dirigenti valutano la prestazione lavorativa del personale non dirigenziale, allo scopo di verificare l'apporto collettivo ed individuale allo svolgimento dei compiti assegnati a ciascun ufficio, secondo la disciplina prevista nei CCNL dei comparti di riferimento.
2. In relazione a quanto previsto al comma 1, l'amministrazione, nell'ambito della propria potestà organizzativa, adotta un sistema di valutazione permanente delle prestazioni di tutto il personale dirigenziale, secondo i principi di cui all'art. 8 (verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti).
3. Le amministrazioni, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto stabilito dall'art. 1 del D. Lgs.n.286 del 1999, definiscono - privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.
4. Nell'ottica di implementare la collaborazione tra Amministrazioni anche in materia di valutazione, nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art.3 (obiettivi e strumenti) viene organizzato, almeno una volta all'anno, un incontro per operare un confronto in merito ai sistemi di valutazione adottati, anche sulla base delle relazioni annuali predisposte dalle competenti strutture di controllo o da organismi analoghi. L'Aran, ai sensi del citato art. 3 coordina l'organizzazione di tale incontro, nonché lo scambio di esperienze e materiali informativi che possano contribuire al miglioramento delle procedure valutative realizzate dalle Amministrazioni.

## Art. 8

### Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. La valutazione è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro di tutti i dirigenti ed è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa. Essa è correlata alla necessaria valutazione della performance e dei risultati complessivi delle attività di ciascuna amministrazione, finalizzata ad assicurare la effettiva corrispondenza dei servizi e dei prodotti resi all'utenza ad oggettivi ed elevati standard di qualità, di cui all'art. 5 (valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici) .
2. Le amministrazioni adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi e le procedure di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione con i soggetti di cui all'art. 13 (Composizione delle delegazioni) del CCNL del 21 aprile 2006.
3. La valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi:
  - motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
  - diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza;
  - partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati;
  - contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui;
  - previsione della prima e della seconda istanza, ai sensi del D. Lgs. n. 286 del 1999.
4. La valutazione ha per oggetto la prestazione lavorativa tenuta dal dirigente nell'espletamento dell'incarico affidato e riguarda:
  - a) i risultati conseguiti in modo concreto e verificabile, che sono collegati:
    - alle direttive emanate dall'organo di direzione politica e agli obiettivi gestionali ed istituzionali assegnati, con riferimento ai risultati attesi, anche in termini di apprezzabile e significativo miglioramento dei servizi erogati e delle attività gestite;
    - a standard di qualità nello svolgimento delle attività e nell'erogazione dei servizi, determinati anche riguardo ad esperienze internazionali, assunte come parametro di riferimento, per amministrazioni omologhe;
    - ai confronti tra risultati conseguiti da amministrazioni diverse nell'ambito di attività similari;
    - alle valutazioni espresse dall'utenza, interna ed esterna, in relazione alla qualità percepita rispetto alle attività svolte o ai servizi erogati;
  - b) la capacità professionale, che concerne:
    - i comportamenti organizzativi e la capacità di gestire con efficienza le risorse finanziarie e strumentali assegnate, nonché curare, in particolare, la gestione e l'ottimale utilizzo delle risorse umane, nella più ampia trasparenza e pubblicità;

- l'attività in concreto spesa nel motivare e stimolare la crescita professionale dei propri collaboratori, nonché nella valutazione delle prestazioni da questi rese, con specifico riferimento anche all'erogazione degli incentivi di produttività;
- l'orientamento all'utenza, interna o esterna, rilevata anche attraverso un'attività di indagine e monitoraggio circa la qualità percepita;
- l'orientamento all'innovazione, con particolare riferimento alla capacità dimostrata di attuare innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio e di partecipare attivamente ai processi di cambiamento organizzativo.

5. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione dell'art. 7, comma 3, ( i sistemi di valutazione) sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o con quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti delle amministrazioni per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.
6. Nel valutare l'operato del dirigente, le amministrazioni dovranno, comunque, tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi prestabiliti e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi fissati e delle risorse assegnate.
7. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico e i risultati finali della stessa sono riportati nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che possa verificarsi prima della scadenza annuale.
8. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
9. Gli organismi di supporto alla valutazione dei dirigenti presso le amministrazioni devono essere costituiti da soggetti, anche esterni, in possesso di una elevata, effettiva e comprovata qualificazione e capacità professionale nelle specifica materia. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.
10. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal D.Lgs.n.286 del 1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal D.Lgs.n.165 del 2001.
11. Le amministrazioni garantiscono la trasparenza e la pubblicità degli obiettivi assegnati e dei risultati raggiunti, nonché dei criteri utilizzati nei sistemi di valutazione adottati.
12. Il presente articolo sostituisce l'art. 21 (verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti) del CCNL del 21 aprile 2006.

## Art. 9

### Effetti della valutazione

1. La valutazione è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità professionali del dirigente al fine del miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, nel quadro dell'ottimale perseguimento dei fini istituzionali di ciascuna amministrazione.

2. Le amministrazioni tengono conto degli esiti della valutazione ai fini:

- a) dell'affidamento degli incarichi o della conferma o revoca, anche in corso di contratto, di quelli già ricoperti, secondo i criteri e la disciplina di cui all'art. 4 ( conferimento degli incarichi dirigenziali);
- b) dell'affidamento di incarichi dirigenziali di fascia economica superiore o di livello generale, secondo la disciplina dell'art. 4 ( conferimento degli incarichi dirigenziali);
- c) dell'erogazione della retribuzione di risultato, secondo la disciplina dell'art. 31 (criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia);
- d) dell'applicazione delle misure di cui all'art. 10 (fattispecie di responsabilità dirigenziale), nel caso essa abbia contenuti negativi a seguito dell'accertamento della responsabilità dirigenziale.

## CAPO IV

### RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

#### Art. 10

#### Fattispecie di responsabilità dirigenziale

1. Qualora a seguito dell'espletamento delle procedure di cui all'art. 8 ( verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti) venga accertata l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in relazione all'inosservanza delle direttive impartite o al mancato raggiungimento degli obiettivi o al conseguimento di risultati negativi nella gestione finanziaria, tecnica, organizzativa ed amministrativa, determina una valutazione non positiva.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in relazione alla gravità dei casi, le amministrazioni adottano, per il personale dirigenziale a tempo indeterminato, una delle seguenti misure:
  - a) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione immediatamente inferiore;
  - b) revoca dell'incarico e collocamento dei dirigenti a disposizione dei ruoli, di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 165/2001, per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 11 (collocamento dei dirigenti a disposizione dei ruoli);
  - c) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 41 (recesso dell'amministrazione) del CCNL del 21 aprile 2006.
3. Qualora l'incarico dirigenziale sia stato conferito con contratto a termine ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165 del 2001, la valutazione negativa di cui al comma 1, espressa prima della scadenza dell'incarico o al termine dello stesso, comporta:
  - a) per i dipendenti della stessa o di altre pubbliche amministrazioni, la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale e, rispettivamente, la restituzione al profilo di inquadramento ovvero il rientro presso le amministrazioni di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta;
  - b) per gli estranei alla pubblica amministrazione la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

## Art. 11

### Collocamento del dirigente a disposizione dei ruoli

1. Il dirigente, secondo la disciplina dell'art. 21, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo periodo, può essere collocato a disposizione dei ruoli, per una durata massima di due anni.
2. Durante il periodo di collocamento a disposizione dei ruoli, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale di cui all'art. 22 e 25 (trattamento economico fisso dei dirigenti di prime e seconda fascia); nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dalla amministrazione di appartenenza. L'ingiustificata mancata accettazione dell'incarico comporta il recesso da parte dell'amministrazione, ai sensi dell'art. 41 del CCNL del 21 aprile 2006.
3. L'accettazione del nuovo incarico di cui al comma 2, determina il venire meno del collocamento a disposizione disposto ai sensi del comma 1 ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.
4. Prima della scadenza del periodo massimo di due anni di collocamento a disposizione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 21 aprile 2006; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dello stesso art. 17, non può superare un valore corrispondente a 12 mensilità del solo stipendio tabellare. Tale importo non è pensionabile e non è utile ai fini del trattamento di fine servizio e di quello di fine rapporto.

## Art. 12

### Recesso

1. L'art. 41, comma 5 del CCNL del 21 aprile 2006 è così sostituito:

"5. La responsabilità particolarmente grave, accertata secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 21 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti) del presente contratto, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata ad una delle seguenti ipotesi, da applicare in via alternativa:

- a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione, previamente individuati nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;
- b) alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente;
- c) al reiterato mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente, anche nell'ambito di diversi incarichi dirigenziali allo stesso affidati.

L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso."

## CAPO V

### RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

#### Art. 13

##### Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, le parti ritengono necessario identificare forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema di procedure e sanzioni, garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente medesimo.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con DPCM del 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile. Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, tale codice viene allegato al presente CCNL.

5. In considerazione del carattere sperimentale della disciplina di cui al presente capo, l'Aran e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si impegnano a rivedere la disciplina medesima nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale, in caso di modifiche apportate da provvedimenti normativi o su richiesta delle parti negoziali nell'ipotesi di riscontrate criticità del sistema di procedure e sanzioni disciplinari.

## Art. 14

### Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'amministrazione con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'amministrazione;
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) informare l'Amministrazione, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

## Art. 15

### Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 14 ( obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
  - b) sospensione dal lavoro e privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di 6 mesi;
  - c) licenziamento con preavviso;
  - d) licenziamento senza preavviso.
2. L'amministrazione, in base alla propria autonomia organizzativa, individua preventivamente l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza. Tale ufficio, su segnalazione del soggetto di cui al comma 3, contesta l'addebito al dirigente medesimo, lo convoca per il contraddittorio, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.
3. Il capo della struttura in cui il dirigente lavora ovvero, per i dirigenti titolari di incarichi apicali, il soggetto istituzionalmente sovraordinato al dirigente che ha commesso l'illecito, segnala, entro 5 giorni all'Ufficio competente di cui al medesimo comma 2, i fatti da contestare al dirigente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata segnalazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
4. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari procede alla contestazione scritta dell'addebito che deve basarsi comunque su riscontri obiettivi e deve essere adeguatamente motivata. La stessa deve essere effettuata entro 20 giorni dalla ricezione della segnalazione ovvero dalla data in cui l'ufficio ha altrimenti acquisito la notizia dell'avvenuta violazione, assicurando la massima riservatezza.
5. A seguito della contestazione dell'addebito, il responsabile dell'ufficio competente convoca, per iscritto, il dirigente interessato, per l'esperimento della fase del contraddittorio, da effettuarsi con un preavviso di almeno 5 giorni dalla contestazione, per sentirlo a sua difesa. Trascorsi inutilmente 15 giorni da tale convocazione, la sanzione viene applicata nei successivi quindici.
6. Il dirigente interessato può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il dirigente, per qualunque grave ed oggettivo impedimento, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, può chiedere un rinvio entro i cinque giorni successivi dalla data di convocazione di cui al comma 2 oppure, nell'ambito dei medesimi termini temporali, può inviare all'ufficio di cui al comma 3, una memoria scritta con le proprie controdeduzioni, in alternativa alla partecipazione personale che pertanto non potrà più essere richiesta. Tale differimento può essere disposto una sola volta nell'ambito del procedimento disciplinare e non può essere superiore a 20 giorni.

7. Al dirigente o, su espressa delega, alla persona che lo assiste ai sensi del comma 6, è consentito l'accesso, anche per l'estrazione di copia, a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, ivi compresi quelli non presenti nel fascicolo ma ivi richiamati, in tempo utile rispetto ai termini previsti dal comma 11.
8. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza, in base agli accertamenti effettuati ed alla documentazione fornita e successivamente integrata dalle eventuali controdeduzioni a suo tempo addotte dal dirigente, irroga la sanzione applicabile, tramite emissione di atto adeguatamente motivato, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 16 (codice disciplinare).
9. Qualora l'Ufficio competente intenda irrogare la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, acquisisce il parere obbligatorio ma non vincolante del Comitato dei Garanti di cui all'art. 22 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il Comitato rende il parere entro trenta giorni dalla richiesta. Decorso tale termine, si prescinde dal parere. In tal caso i termini di cui al comma 11 vengono prorogati del corrispondente periodo. Qualora l'Ufficio competente non si conformi al parere del Comitato dei Garanti, deve specificarne le relative motivazioni.
10. Nel caso, invece, in cui l'Ufficio accerti l'infondatezza o l'irrelevanza degli addebiti ovvero l'inesistenza dei fatti a fondamento degli stessi, dispone l'archiviazione del procedimento per le predette ragioni, dandone tempestiva comunicazione all'interessato.
11. Il procedimento disciplinare deve comunque concludersi entro il termine massimo di 60 giorni dalla data di contestazione dell'addebito.
12. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
13. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
14. A far data dall'entrata in vigore del presente contratto, le amministrazioni pongono in essere i necessari adempimenti di carattere organizzativo e procedurale al fine di rendere operative le norme in materia di sanzioni disciplinari conservative.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Con riferimento all'art. 15, comma 2, le parti prendono atto della necessità che nell'individuare l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ne stabiliscano una composizione appropriata in relazione allo specifico ruolo del dirigente, affidandone la titolarità ad un dirigente di livello dirigenziale generale ovvero ad uno dei soggetti titolari di incarichi ai sensi dell'art. 19, c. 3, d.lgs. n. 165 del 2001.

## Art. 16

### Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
  - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della violazione degli obblighi e delle disposizioni violate;
  - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
  - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
  - a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
  - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
  - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione di essere stato rinvitato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
  - e) violazione dell'obbligo di chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio, anche se non sia derivato danno all'amministrazione nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dal comma 4 si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ivi compreso il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare;
- e) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- h) violazione di obblighi di comportamento previsti da disposizioni di legge, dei contratti collettivi o dai codici di comportamento, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, o comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'amministrazione, da cui sia derivato disservizio ovvero danno grave o pericolo all'amministrazione;
- i) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4 e 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio;

- b) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di riferimento, di vie di fatto, di minacce, ingiurie gravi, calunni o diffamazioni contro altri dirigenti, dipendenti o terzi, negli ambienti di lavoro;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 18 (sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 1 (rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- d) condanna, anche non passata in giudicato, per:
  - a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
  - b. gravi delitti commessi in servizio;
  - c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.
- e) condanna passata in giudicato, quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- f) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- g) recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
- h) atti e comportamenti non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 7 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 14 (obblighi del dirigente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

9. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, da attuarsi tassativamente mediante affissione in luogo accessibile al dirigente ovvero tramite pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Tali forme di pubblicità non possono essere sostituite con altre.

10. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 9, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

## Art. 17

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e dandone informazione al dirigente ai sensi della legge n. 241 del 1990, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

## Art. 18

### Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con revoca dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione, qualora nel corso del procedimento disciplinare emergano elementi di particolare gravità, non intenda procedere ai sensi dell'art. 16, comma 7 (codice disciplinare).
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 16, comma 7 (codice disciplinare), salvo che l'amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. 16, comma 7 (codice disciplinare). La sospensione può essere disposta in ogni fase del procedimento penale.
3. Fatta salva l'applicazione dell'art. 16 comma 7, (codice disciplinare) resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 16, comma 7 (codice disciplinare).
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 19 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Ove l'amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 16, comma 7, (codice disciplinare) la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 16, comma 8, (codice disciplinare) l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi del l'art. 19 ( rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 16, comma 7 (codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 19, comma 9, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

## Art. 19

### Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, l'amministrazione inoltra la denuncia penale ed inizia il procedimento disciplinare che si conclude nei termini stabiliti dall'art. 15 (Sanzioni e procedure disciplinari). Qualora l'amministrazione per la natura e per la gravità dei fatti, ritenga opportuno, in relazione alle proprie esigenze organizzative e gestionali, rinviare la valutazione degli stessi alle risultanze del procedimento penale, può autonomamente disporre la sospensione del procedimento disciplinare fino alla sentenza, anche non definitiva. Analoga sospensione può essere disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'amministrazione, anche prima del rinvio a giudizio, venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dirigente per i medesimi fatti che formano oggetto di procedimento disciplinare, questo può essere sospeso fino alla sentenza, anche non definitiva.
3. L'amministrazione ugualmente inizia il procedimento disciplinare e può sospenderlo fino alla sentenza, anche non definitiva, nel caso in cui, anche prima del rinvio a giudizio, venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dirigente connesso a fatti illeciti commessi dal dirigente al di fuori del servizio.
4. L'amministrazione inizia il procedimento disciplinare e può sospenderlo fino alla sentenza, anche non definitiva, nel caso in cui, anche prima del rinvio a giudizio, venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dirigente connesso a fatti illeciti commessi dal dirigente al di fuori del servizio.
5. Qualora l'amministrazione, solo a seguito della sentenza, anche non definitiva di condanna, sia venuta a conoscenza di fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 15 (Sanzioni e procedure disciplinari)
6. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare eventualmente sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza, anche non definitiva, e si conclude entro 180 giorni dalla sua riattivazione.
7. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120/180 giorni dalla sua riattivazione.
8. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 16 (codice disciplinare), commi 8, lett. b) c), d), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

9. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'amministrazione dispone la chiusura del procedimento disciplinare eventualmente sospeso fino a tale risultanza, dandone comunicazione all'interessato. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni. Nella medesima ipotesi di sospensione del procedimento disciplinare, in caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 - bis del c.p.p.
10. Qualora il procedimento disciplinare si sia concluso con l'adozione di una sanzione e, in seguito, il giudizio penale abbia avuto come esito una sentenza irrevocabile di assoluzione, l'ufficio per i procedimenti disciplinari, di cui all'art. 15, comma 2, (Sanzioni e procedure disciplinari), su istanza di parte da proporsi entro il termine di 6 mesi dalla irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione alle risultanze del processo penale.
11. Nel caso in cui il procedimento disciplinare si sia concluso con l'archiviazione e, in seguito, il giudizio penale sia terminato con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio per i procedimenti disciplinari, di cui all'art. 15, comma 2, (Sanzioni e procedure disciplinari), riapre il procedimento disciplinare per adeguarne l'atto conclusivo agli esiti del processo penale. Qualora la sentenza penale sopravvenuta comporti l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare, il procedimento disciplinare è riaperto, anche se lo stesso si è concluso con l'irrogazione di una sanzione disciplinare diversa.
12. Nei casi di cui ai commi 10 e 11, il procedimento disciplinare precedentemente concluso è riaperto entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto comunicazione della sentenza definitiva ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura e deve concludersi entro i successivi 120/180 giorni dalla sua riapertura.
13. Il dirigente licenziato ai sensi dell'art. 16, comma 7, lett c), d), e) (codice disciplinare), e successivamente assolto per effetto di sentenza passata in giudicato, ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
14. Dalla data di riammissione di cui al comma 9, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, esclusi i compensi collegati agli incarichi. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

## Art. 20

### **Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

1. Il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, può, a domanda, essere reintegrato in servizio dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta. Allo stesso viene attribuito un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento, nonché il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo del licenziamento.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riattivato secondo le procedure previste dal presente CCNL.

## **Art. 21**

### **Disposizioni particolari**

1. Le assenze retribuite di cui all'art. 25, comma 1, terzo alinea del CCNL del 21 aprile 2006 sono godute in misura corrispondente a n. 18 ore complessive nell'anno.

## TITOLO IV

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### CAPO I

#### Trattamento economico dirigenti I fascia

##### Art. 22

#### Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 2, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006 – biennio economico 2004/2005 – nella misura lorda di € 51.329,04 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2006 di € \_\_\_\_\_
- dal 01/01/2007 in € \_\_\_\_\_

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2007 è rideterminato in € \_\_\_\_\_ per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 48, comma 1 lett. c) del CCNL del 21 aprile 2006 (Struttura della retribuzione) è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2006 in € \_\_\_\_\_
- dal 01/01/2007 in € \_\_\_\_\_

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale.

## Art. 23

### Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 22 (trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

## Art. 24

### **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia**

1. Il fondo di cui all'art. 51 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL del 21 aprile 2006 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di prima fascia:

- \_\_\_\_% a decorrere dal 01/01/2006;
- ..... a decorrere dal 01/01/2007.

2. Le risorse di cui alla prima o alla seconda alinea del precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 22, comma 3 ( trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia).

**CAPO II**  
**Trattamento economico dirigenti II fascia**

**Art. 25**

**Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia.**

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006 – biennio economico 2004/2005 – nella misura lorda di € 40.129,98 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2006 di € \_\_\_\_\_
- dal 01/01/2007 in € \_\_\_\_\_

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/01/2006 è rideterminato in € \_\_\_\_\_ per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 48, comma 1 lett. c) del CCNL del 21 aprile 2006 (Struttura della retribuzione) è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2006 in € \_\_\_\_\_
- dal 01/01/2007 in € \_\_\_\_\_

4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento.

## Art. 26

### Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 25 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di un incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

## Art. 27

### **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia**

1. Il fondo di cui all'art. 58 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL del 21 aprile 2006 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- \_\_\_\_\_% a decorrere dal 01/01/2006
- \_\_\_\_\_ a decorrere dall'01/01/2007 in €

2. Le risorse di cui alla prima o alla seconda alinea del precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 25, comma 3 ( trattamento fisso per i dirigenti di seconda fascia).

**Art. 28**

**Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali**

Il comma 4 dell'art. 55 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti uffici dirigenziali non generali) del CCNL del 21 aprile 2006 è sostituito come segue:

“4. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € ..... che costituisce la parte fissa di cui all'art. 25, comma 3, (trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo di € .....

**Art. 29**

**Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali.**

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 49 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

## CAPO III

### TRATTAMENTO ACCESSORIO

#### Art. 30

#### **Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia.**

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 27 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.
2. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.
3. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

## Art. 31

### **Criteria per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia**

1. Le amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'art. 8 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti).
2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con il sistema di valutazione di cui all'art. 7. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi nella contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi.
3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30%, viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.
4. In caso di mancato rispetto dei principi e criteri in materia di valutazione, le Amministrazioni non potranno erogare le somme stanziare per la corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

## CAPO IV

### PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

#### Art. 32

#### Indennità di bilinguismo

1. Per i dirigenti statali della provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità previste dall'art. 67, comma 1, (indennità di bilinguismo) del CCNL del 21 aprile 2006.
2. A decorrere dall'1 gennaio 2009 la misura economica è rideterminata in € ..... mensili per dodici mensilità.
3. Per i dirigenti statali della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

**SEZIONE PER I DIRIGENTI DELLE PROFESSIONALITÀ SANITARIE DEL  
MINISTERO DELLA SALUTE**

**Art. 33**

**Trattamento economico dei dirigenti delle professionalità sanitarie del ministero della salute  
inquadri ai sensi dell'art. 18, comma 8, del d.lgs. n. 502 del 1992.**

1. Ai dirigenti delle professionalità sanitarie spettano gli incrementi previsti dagli artt. 25 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) e 27 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia), che viene conseguentemente incrementato dei corrispondenti importi.

2. In aggiunta a quanto previsto dal comma 1, per i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 9 del CCNL per il biennio 2004-2005 del 21 aprile 2006 è incrementata, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi:

medici chirurgi  
e veterinari

chimici, biologi  
farmacisti e psicologi

2. L'importo della retribuzione di posizione è annuo, lordo ed erogato per tredici mensilità.

3. Il finanziamento degli incrementi di cui al comma 1 è garantito dalle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'art. .... del CCNL..... che, pertanto, è integrato dei seguenti importi annui lordi:

- a) dall'1 gennaio .....€.....per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005;
- b) dall'1 gennaio ..... € ..... per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005.

4. Il fondo di cui all'art. .... del CCNL per il biennio 2004-2005 è inoltre incrementato, a decorrere dal 31 dicembre 2007, di € ..... per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005.

5. Per quanto non previsto nel presente articolo, resta fermo quanto stabilito nella Sezione di cui al CCNL del 21 aprile 2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.